

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 宮澤俊夫 15



懲戒解雇と退職金

1、懲戒解雇の場合であっても、退職金を支給しなければならぬか

多くの企業では、懲戒解雇の場合、退職金を不支給・減額する旨を就業規則で規定し、実際懲戒解雇者に対しては、退職金を支給しない取り扱いをしています。

規則の規定は無効であるとして、退職金の支払いを求め訴訟が見られます。

2、私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇と退職金不支給

この点に関する判例としては、小田急電鉄事件（東京高裁平成15年12月11日判決・労判867・5）は、「退職金は、賃金の後払い的な性格を有し、退職後の生活保障という意味合いを有するものであるから、その期待を剥奪するには、相当の合理的理由が必要とされ、その全額を不支給とする

るには、永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な背信行為が必要である。そして、それが会社に対する直接の背信行為とは言えない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、無視しえないような現実的損害を生じさせるなどの強度な背信性を持つことが必要



である」「もともと、退職金が功労報奨的な性格を有するものであること、その支給の可否については、会社側に一定の合理的な裁量の余地があると考えられることからすれば、当該職務外の非違行為が強度の背信性を有するとまでは言えない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきで

あるとはいえない」として、電車内での痴漢行為を理由とする懲戒解雇についてその三割を支給すべきであるとししました。

最近のNTT東日本事件（東京高裁平成24年9月28日判決・労判1063・20）でも、「退職金不支給規定によって、退職金を不支給とすることができるのは、労働者のそれまでの勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限り得られる」「本件非違行為が横領や背任などのように会社を直接の被害者とするものではなく、私生活上の非行（強制わいせつ致傷罪）であること、（その他の）労働者にとって有利に斟酌すべき事情を考慮したとしても、上記功労を著しく減殺するものといわざるを得ず、この減殺の程度は七割と認められるのが相当である」としました。

3、職務上の非違行為を理由とする懲戒解雇と退職金不支給

私が実際に取り扱った事件をご紹介します。私が顧問をしている日本郵便株式会社が、職務上の非違行為（虚偽の勤務報告による勤務手当の不正受給等）を理由として社員を懲戒解雇としたところ、その労働者から懲戒解雇の無効確認と退職金の支払いを求める訴えが提起されました。名古屋地裁平成27年1月20日判決は、懲戒解雇は有効と認めましたが、退職手当の性格について、前記各裁判例と同様の見解を示し、「懲戒解雇処分を受けたことをもって、当然に退職手当全額の支給制限まで正当化されるものではない」として、自己都合退職による退職手当額の二割五分としました。同判決は、私生活上の非違行為による懲戒解雇と職務上の非違行為による懲戒解雇とを同質なものとして判断している点において疑問があり、同社は名古屋高等裁判所に控訴し、現在係争中です。

（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝